

XIX Convegno Nazionale di Economia del Lavoro

Modena 23-24 settembre 2004

Sessione “Qualità del lavoro”

Organizzatori:

Tindara Addabbo*, Giovanni Solinas*, Michele LaRosa**, Vando Borghi**, Luigi Golzio°, Massimo Neri° e Tommaso Fabbri°

- * Associazione Italiana degli Economisti del Lavoro - Università di Modena e Reggio Emilia
- ** Associazione Italiana di Sociologia – Sezione Economia, Lavoro e Organizzazione
- ° Università di Modena e Reggio Emilia

Il tema di questa sessione, organizzata congiuntamente dall’Associazione Italiana degli Economisti del Lavoro (AIEL www.aiel.it) e dall’Associazione Italiana di Sociologia – Sezione Economia, Lavoro e Organizzazione (ELO-AIS http://www.retericerca.it/AIS_ELO/index.htm) è la qualità del lavoro.

Il progetto della sessione

Le linee di analisi tracciate per la definizione della sessione tematica AIEL sulla qualità del lavoro partono dalla considerazione della multidimensionalità dell’oggetto di indagine al quale si accompagna una multidisciplinarietà di approccio di ricerca e dalla centralità che la qualità del lavoro assume anche nella Nuova Strategia Europea per l’Occupazione.¹ La multidimensionalità della qualità del lavoro è visibile nel lavoro di ricerca e di indagine svolto dalla *European Foundation for the Improvement of living and working conditions* che ha recentemente pubblicato i risultati della terza indagine sulla qualità del lavoro (Merllié e Paoli 2001). Inoltre sia la Commissione Europea che l’International Labour Office hanno identificato diverse dimensioni della qualità del lavoro e proposto nuovi indicatori per misurarle.²

Dal punto di vista socio-economico (si vedano, ad esempio, Gallino, 1983; La Rosa, 1983; e, Sestito, 2002) l’abbandono dell’unica dimensione reddituale quale elemento che sintetizzi e definisca un buon lavoro rende visibili e richiede di misurare ed indagare una molteplicità di altri elementi quali la sicurezza del posto di lavoro, le tutele, i rapporti di lavoro (per citarne alcuni). Se da un lato quindi si richiedono nuove tecniche, nuovi strumenti di analisi e nuovi dati per poter misurare una realtà complessa dall’altro ci si chiede teoricamente come interpretare le prime misurazioni ottenute. Esistono compensazioni fra i diversi elementi che compongono la qualità del lavoro? Ad esempio

¹ Commissione delle Comunità Europee (2003).

² European Commission (2001).

un reddito più basso si accompagna a migliori rapporti di lavoro o ad un lavoro più sicuro che in parte compensano la perdita di reddito? Prime evidenze empiriche non confermano l'esistenza di differenziali compensativi e sembrano piuttosto delinearci l'emergere di segmentazione dei diversi mercati del lavoro e l'esistenza di correlazione positiva fra i diversi elementi costitutivi la qualità del lavoro. Ci si chiede dunque in quali posizioni lavorative (in termini di qualifica, tipologia contrattuale) e in quali contesti (settoriali, tipologia di impresa, area territoriale) si addensino lavori di diversa qualità e quali caratteristiche individuali e familiari esponano maggiormente al rischio di trovarsi in lavori complessivamente definibili di bassa qualità.³ In questo ambito ci si pone anche l'obiettivo di verificare che probabilità di transizione esistano fra lavori di diversa qualità⁴, in che misura esistano differenziali compensativi fra i diversi elementi che compongono la qualità del lavoro lungo il ciclo di vita lavorativo individuale, e che relazioni esistano fra cambiamenti nella struttura organizzativa di impresa e diversi elementi della qualità del lavoro.

Recenti studi che si basano sui risultati di una indagine sul settore dei servizi sociali in Italia (con riferimento a diverse tipologie organizzative) notano come esista una relazione fra tipologie organizzative, motivazioni nella scelta dell'organizzazione e grado di soddisfazione espresso dal lavoratore.⁵ Si sollecita sia una discussione sui risultati di questa ricerca in relazione al diverso peso, per i lavoratori che operano nello stesso settore ma in tipologie organizzative differenti (pubblico, privato non profit, privato for profit) di diversi tipi di motivazioni rispetto alla scelta dell'organizzazione sulla soddisfazione che i lavoratori manifestano con riferimento al lavoro svolto e ai diversi aspetti della condizione lavorativa, che un'estensione dell'analisi anche ad altri settori e ad altri ambiti territoriali.

Un elemento che assume rilevanza nella definizione della qualità del lavoro è anche la natura volontaria degli elementi che la costituiscono (quanto ad esempio la tipologia contrattuale risulti una scelta o sia il portato di condizioni del mercato del lavoro o familiari) e quanto i suoi elementi siano transitori (si consideri ad esempio un elevato contenuto formativo del lavoro solo in corrispondenza di una particolare fase della propria carriera lavorativa, o la presenza di bassi salari solo in una fase iniziale della carriera contrapposti a lavori in cui il basso salario sia un fenomeno meno transitorio e le prospettive di carriera e di aumenti retributivi siano basse).

Un altro punto di interesse è come si riflettono nei risultati economici raggiunti dall'impresa sia nel breve che nel medio-lungo periodo gli investimenti in qualità del lavoro effettuati. A questo proposito considerando la letteratura sulla *job insecurity* si nota che i vantaggi in termini di maggiore produttività del lavoro per l'impresa dell'aumento di *job insecurity* sembrano attenuarsi nel lungo periodo (Burchell et al. 1999) mentre è diffusa l'evidenza di un nesso positivo fra qualità del lavoro e produttività (European Commission 2002).

Risulta a nostro avviso importante, per definire la qualità del lavoro, incrociare elementi soggettivi di soddisfazione e percezione delle proprie condizioni di lavoro e oggettivi costitutivi dell'esperienza lavorativa (quali ad esempio il controllo sul proprio orario di

³ A questo proposito quali relazioni esistono fra le differenze di genere osservabili all'interno del mercato del lavoro e la qualità del lavoro? Come giustamente sottolineano Burchell e Fagan (2002) gli stessi indicatori della qualità del lavoro potrebbero trascurare le differenze di genere esistenti e quindi non indagare a fondo gli elementi costitutivi la qualità del lavoro in posti o settori in cui si addensano maggiormente l'occupazione femminile.

⁴ European Commission (2002) contiene un'analisi delle transizioni fra lavori di diversa qualità.

⁵ Ci riferiamo all'analisi di Depedri (2003) e all'analisi di Borzaga (2000).

lavoro, la retribuzione, *fringe benefits*, accesso a tutele, ricerca di lavoro, contenuto formativo del lavoro stesso, i modelli organizzativi, le politiche di gestione del personale, la partecipazione dei lavoratori).⁶

Accanto alla definizione e all'analisi della qualità del lavoro riteniamo sia importante verificare la relazione esistente fra le condizioni di lavoro e le condizioni di vita definendo queste ultime in senso esteso (includendo quindi all'interno delle condizioni del vivere non solo elementi reddituali monetari ma ad esempio il reddito esteso – comprensivo di una valutazione monetaria del lavoro non pagato domestico e di cura⁷ - le relazioni sociali e la stessa formazione di capitale sociale) e volendo quantificare anche i costi sociali di 'cattivi lavori' (sia in termini di condizioni di vita individuali e familiari, che in termini di capitale sociale e di limiti al consumo).⁸

Risulta interessante quindi verificare come si determini all'interno di specifiche realtà di impresa la qualità del luogo di lavoro e se l'insieme di elementi, di relazioni e strutture organizzative che la compongono possano mutare al variare della tipologia di impresa e dello stato del mercato del lavoro e quali interazioni si realizzino sia con la performance di impresa che con la costruzione del capitale sociale nell'area in cui l'impresa si inserisce.

Inoltre se esistono diverse dimensioni che compongono la qualità del lavoro e se il concetto stesso di qualità del lavoro non è statico occorre anche individuare politiche in grado di monitorare e di influenzare i diversi elementi che compongono la qualità del lavoro. Ricordiamo peraltro come l'obiettivo di 'posti migliori' e la ricerca di qualità nel lavoro siano fra gli obiettivi generali della nuova strategia europea per l'occupazione.

Alla luce degli elementi sottolineati si invitano lavori che privilegino l'analisi della multidimensionalità della qualità del lavoro e che ne analizzino gli elementi compositivi sia rispetto all'individuo che rispetto al luogo di lavoro dal punto di vista teorico e/o applicato attraverso analisi comparate (per contesti territoriali, istituzionali, dimensione di impresa, tipologia di impresa e settore) e ne considerino sia gli elementi dinamici che le implicazioni di *policies*.

Riferimenti Bibliografici

- Banca d'Italia (2002) 'I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2000' *Supplementi al Bollettino Statistico*, numero 6-18 Gennaio 2002.
- Borzaga, C. (2000) *Capitale umano e qualità del lavoro nei servizi sociali: un'analisi comparata tra modelli di gestione*, Roma, Fondazione Italiana per il Volontariato.
- Burchell, B., Day D., Hudson M., Ladipo D., Mankelov R., Nolan J.P., Reed H., Wichert I.C. and Wilkinson f. (1999) *Job insecurity and work intensification, flexibility and the changing boundaries of work*, Joseph Rowntree Foundation, York Publishing Services Ltd.

⁶ L'importanza di analizzare le dimensioni oggettive e soggettive della qualità del lavoro e la loro interazione è ribadita da Burchell, Ladipo e Wilkinson 2002; da Burchell e al. (1999) e da Sestito (2002).

⁷ Per una definizione del reddito esteso, della sua distribuzione e di un circuito economico esteso che contenga anche la valutazione del lavoro non pagato al suo interno si rinvia a Picchio (2003). L'indagine SHIW 2000 (Banca d'Italia (2002) e l'indagine ICESmo 2002 (<http://www.capp.unimo.it>) contengono accanto a informazioni sulla condizione socioeconomica delle famiglie anche la quantificazione del lavoro di cura e domestico dei suoi componenti e consentono quindi di valutare accanto alla componente reddituale monetaria e alcuni elementi della condizione lavorativa anche il reddito esteso.

⁸ Spesso come sottolineano Burchell et al. (1999); Nolan et al. (2000) e Walker (2000) questi costi sono largamente sottostimati.

- Burchell, B. and Fagan, C. (2002) *Gender, jobs and working conditions in the European Union*, Dublin, European Foundations for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Burchell, B., Ladipo, F. and Wilkinson, F. (eds) (2002) *Job insecurity and work intensification*, London and New York: Routledge. Gallino L. (1983), *Informatica e qualità del lavoro*, Einaudi, Torino.
- Commissione delle Comunità Europee (2003) “Il futuro della strategia europea per l’occupazione (SEO) “Una strategia per il pieno impiego e posti di lavoro migliori per tutti”, Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni, Bruxelles, 1471/2003, COM(2003) 6 definitivo.
- European Commission (2001) “Employment and social policies: a framework for investing in quality” Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2001), Final, 20/06/2001.
- European Commission (2002) *Employment in Europe 2002*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2003) *Employment in Europe 2003*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Depedri, S. (2003) ‘Le determinanti della soddisfazione dei lavoratori: un’analisi per tipologie organizzative’ Cap.IX in Borzaga, C. e Musella, M. (a cura di) (2003) *Produttività ed efficienza nelle organizzazioni nonprofit: il ruolo dei lavoratori e delle relazioni di lavoro*, Trento, Edizioni 31.
- International Labour Office (2003) General Report, Seventeenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 24 November – 3 December 2003.
- La Rosa M. (1983), *Qualità del lavoro e teorie socio-lavoriste*, in Idem, a cura di, *Qualità della vita, qualità del lavoro*, Angeli, Milano.
- Merllié, D. e Paoli M. (2001) *Third European Survey on working conditions – 2000* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Nolan, J.P., Wichert I.C. and Burchell B.J. (2000) ‘Job insecurity, psychological well-being and family life’, in Heery & Salmon (2000) *The insecure workforce*, Routledge, London and New York, Ch.9.
- OECD (2003) ‘Employment outlook. Towards more and better jobs’ OECD, Paris.
- Picchio A. (ed.) (2003) *Unpaid work and the economy* London and New York: Routledge.
- Sestito, P. (2002) *Il mercato del lavoro in Italia. Com’è. Come sta cambiando*, Roma-Bari, Laterza
- Walker, R.M. (2000) ‘Insecurity and housing consumption’ in Heery & Salmon (2000) *The insecure workforce*, Routledge, London and New York, Ch.10.